

**DESKRIPSI TINGKAT KEDISIPLINAN ASN
PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA SURABAYA**

Dio Prasetyawan¹, Radjikan²

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

dioprasetyawan18@gmail.com, radjikan@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Surabaya merupakan salah satu indikator utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Disiplin kerja ASN berperan penting dalam memastikan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara efektif, efisien, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat kedisiplinan ASN pada Sekretariat DPRD Kota Surabaya dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Disarankan agar Sekretariat DPRD Kota Surabaya memperkuat sistem evaluasi kedisiplinan, meningkatkan program pelatihan dan pengembangan ASN, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan meningkatkan tingkat kedisiplinan ASN, diharapkan kinerja organisasi dapat terus ditingkatkan, sehingga mampu mendukung pelayanan publik yang lebih baik di Kota Surabaya.

Kata kunci : Kedisiplinan, Aparatur Sipil Negara, DPRD Kota Surabaya

ABSTRACT

The level of discipline of State Civil Apparatus (ASN) in the Surabaya City DPRD Secretariat is one of the main indicators in realizing good governance. ASN work discipline plays an important role in ensuring the implementation of tasks and responsibilities effectively, efficiently, and in accordance with applicable regulations. This study aims to provide an overview of the level of ASN discipline at the Surabaya City DPRD Secretariat by identifying factors that influence and their impact on organizational performance. It is recommended that the Surabaya City DPRD Secretariat strengthen the discipline evaluation system, improve ASN training and development programs, and create a more conducive work environment. By increasing the level of ASN discipline, it is hoped that organizational performance can continue to be improved, so that it can support better public services in Surabaya City.

Keywords : Discipline, State Civil Apparatus, Surabaya City DPRD

PENDAHULUAN

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah Kota Surabaya. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surabaya sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah memiliki peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah melalui pelaksanaan hak, kewajiban, tugas, wewenang, dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surabaya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan undangan. DPRD Kota memiliki fungsi sebagai pembentukan Perda, anggaran, dan pengawasan.

Sekretariat DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) adalah lembaga administratif yang mendukung tugas dan fungsi DPRD di tingkat daerah. Sekretariat Daerah sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1), mempunyai tugas membantu Walikota dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Koordinasi Rapat dan Kegiatan: Mengatur jadwal rapat, seminar, dan kegiatan lain yang berkaitan dengan tugas DPRD.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sekelompok pegawai yang bekerja pada instansi pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah, yang berperan penting dalam menyelenggarakan fungsi pelayanan publik serta melaksanakan tugas pemerintahan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. ASN berfungsi sebagai tulang punggung birokrasi yang mendukung jalannya roda pemerintahan, mulai dari pelayanan administratif hingga pelaksanaan kebijakan pemerintah untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat

Menurut Hasibuan dalam (Firmansyah & Mistar, 2020) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau organisasi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) merujuk pada kepatuhan ASN terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Disiplin ASN mencakup sikap patuh terhadap aturan, tata tertib, dan kode etik yang ditetapkan. Dengan tujuan meningkatkan kinerja, efisiensi, dan efektivitas dalam pelayanan publik (Ilmu et al., 2024)

METODE PELAKSANAAN

Jenis kegiatan yang dilakukan penulis yaitu magang reguler yang bersifat individu. Magang reguler yang dilaksanakan penulis selama 40 hari kerja, terhitung sejak tanggal 29 Juli 2024 – 20 September 2024. Jenis pengabdian yang dilakukan oleh mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yaitu deskripsi Tingkat kedisiplinan ASN pada Sekretariat di DPRD Kota Surabaya. Lokasi magang mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya bertempat di DPRD Kota Surabaya. Dalam proses magang, metode pelaksanaan yang digunakan dalam melakukan kegiatan magang ini yakni dengan mengikuti langsung kegiatan seperti rapat yang dilakukan dengan harapan peserta magang dapat menambah wawasan pengetahuan dan menambah pengalaman, untuk bekal diri sendiri yang akan terjun dalam lingkungan kerja bidang administrasi publik. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi, yaitu dengan mengamati secara langsung saat mengikuti rapat tentang kinerja DPRD. Penulis juga melakukan Dokumentasi dengan mengumpulkan bahan-bahan sebagai bukti.

1. Tahap 1 (PERSIAPAN)

Sebelum pelaksanaan magang dimulai, penulis diwajibkan menyusun proposal magang untuk diajukan dan ditandatangani oleh Kaprodi. Setelah disetujui dan ditandatangani oleh Kaprodi, penulis mengajukan surat pengantar izin magang kepada TU FISIP Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang nantinya akan ditujukan kepada instansi pemerintah.

2. Tahap 2 (PELAKSANAAN)

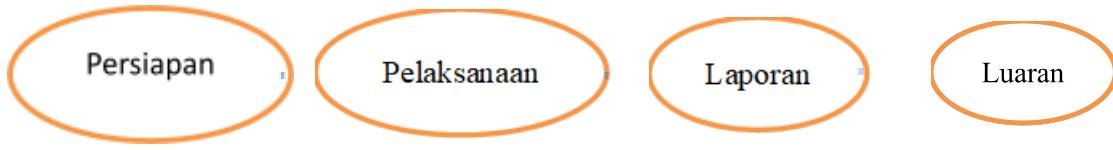
Memasuki tahap pelaksanaan, penulis melaksanakan magang reguler di instansi pemerintah selama 40 hari kerja, terhitung sejak tanggal 29 Juli – 20 September 2024. Saat proses pelaksanaan, penulis melakukan pembelajaran dengan ikut langsung dalam kegiatan. Magang ini dilaksanakan di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surabaya, Jl. Yos Sudarso No.18 - 22, Embong Kaliasin, Kec. Genteng, Surabaya, Jawa Timur 60272

3. Tahap 3 (LAPORAN)

Pada tahap ini penulis menguraikan hasil observasi dan wawancara selama kegiatan magang yang dilaksanakan di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surabaya.

4. Tahap 4 (LUARAN)

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis selama magang Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surabaya akan disusun menjadi hasil akhir laporan magang. Luaran magang berupa laporan magang, artikel pengabdian, dan video magang



Gambar 1. Bagan pelaksanaan magang

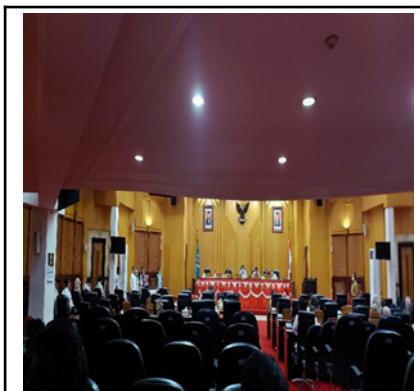
HASIL dan PEMBAHASAN

Disiplin Aparatur Sipil Negara adalah kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan dan ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, dalam ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 perihal mentaati kewajiban dan menjauhi larangan merupakan salah satu point penting yang harus menjadi perhatian dari seluruh PNS, selain tentunya terkait penjatuhan hukuman disiplin. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Supaya pegawai Aparatur Sipil Negeri (ASN) sanggup menunaikan kewajibannya selaku pegawai negara, memelihara ketertiban ASN jadi perihal yang krusial. ASN selaku pegawai yang ikut serta dalam operasional pemerintahan dituntut guna memberikan contoh dalam mengaplikasikan ketertiban dalam tentang ketepatan waktu, keluaran, serta etos kerja. Disiplin bermakna dedikasi serta integritas dalam melayani publik serta menunaikan tugas negeri, dan juga mematuhi peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Disiplin ASN sangat bernalih dalam pemerintahan karena berakibat langsung pada mutu pelayanan publik. Pemerintahan wajib dijalankan secara efisien serta efektif, serta tentang ini menuntut ASN guna disiplin, profesional dalam pekerjaannya, serta bertanggung jawab atas segala tugas yang diberikan. ASN wajib mempunyai disiplin yang kokoh guna menunjang terciptanya birokrasi yang bertanggung jawab, transparan, serta handal yang menunjang tercapainya tujuan pembangunan nasional.

Tidak cuma itu, memelihara reputasi serta legitimasi lembaga pemerintah sangat tergantung pada disiplin. ASN yang disiplin menampilkan ketaatan pada prinsip moral serta etika guna tingkatkan keyakinan publik terhadap organisasi pemerintah. Oleh karena itu, supaya ASN sanggup berkinerja terbaik serta memberikan pelayanan yang luar biasa kepada publik, upaya kenaikan ketertiban ASN wajib berkepanjangan lewat bermacam kebijakan, pengawasan, serta pelatihan yang cocok.

Pada bagian pelaksanaan magang penulis menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia untuk menganalisis kinerja para ASN yang ada di Kantor DPRD Kota Surabaya. Dessler (2010:5), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah: "Kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.



Gambar 2. mengikuti kegiatan rapat gladi terkait calon pelantikan



Gambar 3. Mahasiswa magang diperkenakan mengantikan ASN yang tidak hadir untuk simulasi calon pelantikan anggota

Pendekatan Disiplin Kerja

Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Adapun pendekatan pendekatan dalam disiplin kerja karyawan (Mathis dkk, 2002) adalah :

- Pendekatan Disiplin Positif

Pendekatan disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif tanpa perlu hukuman.

- Pendekatan Disiplin Progresif

Disiplin progresif melembagakan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku karyawan. Kebanyakan prosedur disiplin progresif menggunakan peringatan lisan dan tulisan

Faktor penghambat

Menurut Sedarmayanti (2017), kedisiplinan ASN dapat terhambat oleh:

- a. Sistem Pengelolaan SDM yang Kurang Optimal

Ketidakjelasan dalam perencanaan karier, reward system, atau rotasi jabatan.

- b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang otoriter atau terlalu permisif akan mengurangi tingkat kedisiplinan bawahannya.

- c. Kurangnya Penegakan Hukum

Jika pelanggaran disiplin tidak diikuti sanksi yang sesuai, maka hal ini akan menjadi preseden buruk

Ketidakdisiplinan kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Surabaya adalah ketidaktepatan waktu karena faktor internal dalam kegiatan rapat. Selain itu, kurangnya sanksi atau hukuman yang tegas kepada pegawai disebabkan oleh kepemimpinan yang tidak tegas, yang membuat pegawai tetap melakukan pelanggaran. Kesadaran ASN

tentang pentingnya disiplin kerja juga kurang, karena individu belum sepenuhnya menyadari pentingnya disiplin kerja.

KESIMPULAN dan SARAN

Kehadiran ASN DPRD Kota Surabaya merupakan indikator awal untuk menilai kedisiplinan. Berdasarkan laporan atau pengamatan, tingkat kehadiran ASN dapat dikategorikan tinggi, sedang, atau rendah. Jika kehadiran sesuai jadwal kerja dengan tingkat ketidakhadiran minimal yang tidak wajar, ini menunjukkan kedisiplinan yang tidak baik. ASN yang disiplin selalu mematuhi peraturan yang berlaku, termasuk peraturan kedinasan, etika profesi, dan aturan kerja.

Pada Bagian Sekretariat DPRD Kota Surabaya Sebagai Tugas Dan Fungsi menunjukkan bahwa secara praktis beberapa tugas dan fungsi dari bagian sekretariat tidak dapat dilakukan secara maksimal. Hal ini disebabkan oleh ketidakmaksimalan hasil kinerja yang dilakukan oleh anggota DPRD. Adapun tugas dan fungsi yang tidak dapat dilaksanakan secara maksimal adalah pada bagian publikasi hasil rapat anggota DPRD .Kondisi tersebut terjadi akibat banyak anggota DPRD yang tidak mengikuti proses rapat yang berlangsung. Sebagian besar dari mereka hanya mengisi daftar hadir lalu meninggalkan rapat. Adapun alasan yang diberikan adalah sebagian dari mereka sedang ada kegiatan lain yang tidak bisa ditinggalkan. Dengan kondisi seperti itu tentunya kapasitas yang tersedia di dalam ruang rapat sangat tidak sesuai dengan jumlah anggota dewan yang menghadiri kegiatan rapat tersebut. Seharusnya kondisi seperti itu tidak seharusnya terjadi, karena semua agenda atau kegiatan anggota dewan sudah terjadwal.

Saran yang penting untuk mengatur sistem sanksi dan penghargaan yang jelas dan tegas. Kepada ASN yang melanggar aturan kedisiplinan perlu diberikan sanksi yang konsisten, seperti pemotongan tunjangan atau teguran administratif, sedangkan pegawai yang disiplin dan berprestasi dapat diberikan penghargaan berupa bonus kinerja atau sertifikat pegawai teladan. Langkah ini akan membangun motivasi bagi ASN untuk tetap disiplin. Selain itu, Sekretariat juga dapat mengadakan program pembinaan mental yang mencakup pelatihan kedisiplinan dan pengelolaan waktu, di mana kepala bagian dapat terlibat sebagai mentor untuk memberikan bimbingan langsung kepada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Nola, R. R., Marsidin, S., Alkadri, H., & Susanti, L. (2023). Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 3(1), 65–70. <https://doi.org/10.58737/jpled.v3i1.95>
- Tania, R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 580–593. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i3.190>